
Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja

Muhammad Irfan Nasution

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
muhammadirfan@umsu.ac.id

M. Albie Akbar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Albieakbar992@gmail.com

Nasya Afriliani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: nasyaafiriliani07@gmail.com

Yunita Pratiwi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: yunitapратиwi01876@gmail.com

Abstrak Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah membentuk perilaku karyawan, oleh karena itu, penelitian ini menguji dukungan kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 38 karyawan PT. NPM Cabang Binjai dengan Teknik kuota sampling. Cara analisis data adalah Model Equation Structural—Part Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berdampak pada kinerja karyawan. kepemimpinan demokratik berdampak terhadap motivasi kerja, Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh dukungan kerja. Motivasi kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dukungan kerja, kemudian motivasi kerja pada penelitian ini berperan sebagai variabel intervening (mediasi)

Kata Kunci Kepemimpinan Demokratis, Dukungan Kerja, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Perusahaan selalu menginginkan seluruh karyawan memiliki kinerja yang optimal guna mendukung kinerja perusahaan agar perusahaan mendapatkan profit yang diinginkan (Kara et al., 2021). Sebagai perusahaan harus memikirkan bagaimana kinerja karyawan yang harus ditingkatkan supaya dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan agar mencapai visi dan misi perusahaan. Evaluasi kerja akan digunakan untuk menilai kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu karyawan (Danladi Mohammed et al., 2014). Pada perusahaan yang bergerak di bidang transportasi seperti PT. NPM Binjai yang selalu melakukan evaluasi untuk setiap karyawannya. Dari hasil evaluasi kerja pada bulan November 2022 terjadi penurunan. Banyak karyawan PT. NPM Binjai memiliki permasalahan atas pekerjaan yang mereka lakukan, tidak sedikit karyawan memilih untuk tidak bekerja lagi dengan PT. NPM Binjai.

Perusahaan harus mendorong karyawan untuk menjadi lebih sadar dan berkomitmen guna memenuhi standar perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020), namun, pada hakikatnya memberikan motivasi bukanlah hal yang mudah ini merupakan proses psikologis karyawan untuk bekerja lebih baik daripada sebelumnya (Dhyan Parashakti et al., 2020).

II. LANDASAN TEORI

Motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai biasanya berbeda-beda sesuai dengan permasalahan karyawan, mulai dari pemberian insentif, inspirasi, semangat, dan promosi (Kuswati, 2020). Karyawan yang mendapatkan motivasi biasanya bekerja dengan semaksimal mungkin, mematuhi semua aturan perusahaan, atau memberikan ide dan masukan untuk kemajuan perusahaan. Dalam memberikan motivasi ini yang terlibat secara langsung adalah seorang pimpinan yang selalu mengakui hasil kerja karyawan dan memberikan masukan atas kerja karyawan yang di pimpinnya (Dhyan Parashakti et al., 2020). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. (Pancasila et al., 2020).

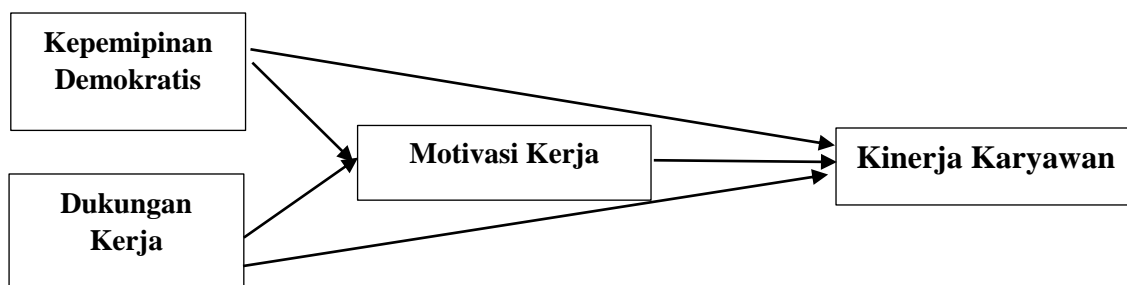
Kepemimpinan telah menjadi bagian yang paling banyak dipelajari dari pelaku perusahaan, dari beberapa teori telah muncul cara agar pemimpin perusahaan dapat diterima oleh karyawannya dari karakteristik kepemimpinan, gaya dan pendekatan situasional (Paais & Pattiruhu, 2020). Dari banyaknya minat dalam perkembangan gaya kepemimpinan yang baik, dari mulai peneliti di bidang manajemen dan sosiolog mulai menganalisis konsekuensi yang mungkin terjadi dari perilaku gaya kepemimpinan demokratis (Wolor et al., 2020). Kepemimpinan demokratis ini mengharuskan pemimpin menganggap karyawan sebagai makhluk yang mulia dan mendengarkan keluhan kesah dari karyawan (Angelina & Dapu, 2022). Gaya kepemimpinan demokratis sudah diterapkan pada PT. NPM Binjai untuk membantu permasalahan karyawan di internal perusahaan tapi belum terlalu maksimal.

Perusahaan ingin mencapai cita-cita agar menjadi perusahaan yang berhasil dan maju (Karakiliç, 2019). Tolak ukur dari kemajuan perusahaan dilakukan oleh pemimpin perusahaan dan karyawan. Jika salah satu pelaku tersebut bermasalah maka kemajuan perusahaan hanya impian kosong (Pancasila et al., 2020). Pemimpin perusahaan yang membuat keputusan dari kebijakan perusahaan dan yang melaksanakan adalah karyawan. Itu menjadi posisi pekerjaan yang sudah umum kita dengar. Kinerja karyawan meningkat atau menurun dapat disebabkan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan (Jeremy Mitonga-Monga, 2012). Hasil studi Studi Danladi et al., (2014) memberikan statement bahwa kepemimpinan selalu memberikan dampak yang signifikan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Oussible & Tinaztepe, (2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif guna meningkatkan kinerja karyawan, maka hubungan baik antara pemimpin dan karyawan harus terjalin dan harus diwujudkan dalam bentuk Kerjasama.

Pemimpin perusahaan harus memberikan dorongan atau dukungan kerja terhadap karyawannya. Kepemimpinan demokratis dilakukan oleh orang yang memikirkan kemajuan perusahaan, memberikan hak karyawannya, dan tidak mementingkan keuntungan sendiri (Angelina & Dapu, 2022). Perusahaan harus selalu memberikan motivasi kerja secara baik pada saat pertemuan antar pelaku penting perusahaan (Kuswati, 2020). Karyawan bukan hanya butuh penilaian tapi juga masukan agar mereka dapat bekerja dengan baik. Dalam memberikan masukan kepada karyawan bukan hanya cara yang kasar atau semena-mena dan menurunkan harga diri karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2019). Pemikiran pemimpin perusahaan yang menganggap karyawan yang bergantung kepada perusahaan merupakan pemikiran yang kuno. Pada era sekarang dengan banyaknya persaingan antar perusahaan ,

bisa saja salah satu karyawan terbaik perusahaan keluar atau pindah ke perusahaan lainnya. Hanya karena gaya kepemimpinan yang salah (Rozi & Sunarsi, 2020). Maka dari itu kepemimpinan demokratis harus dibarengi dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Dukungan ditempat kerja merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi perusahaan. Seorang supervisor harus memberikan dukungan kepada karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan (Juliati, 2021). Dukungan organisasi membantu karyawan untuk berkembang dan tumbuh lebih jauh dalam kinerjanya yang juga memperkuat loyalitas mereka di tempat kerja (Author et al., 2019). Karyawan dapat mendorong diri sendiri untuk memikirkan efek jangka panjang pendekatan dan perilaku kerja mereka dengan berfokus pada rencana aksi. Dalam hal ini penting bahwa Informasi yang memadai tentang target kinerja obyektif harus disediakan dengan cara yang tepat. Informasi juga harus akurat dan realistis. Oleh karena itu, karyawan juga harus menerima umpan balik saat menetapkan tujuan anggap dan akurat (Mohammad Husni Thamrin, 2022). Singkatnya, dapat dikatakan bahwa partisipasi dalam pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi ditekankan oleh tantangan profesional yang kuat, kegiatan profesional dan peluang manajerial. Supervisor harus mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan terikat dalam perusahaan. Walaupun banyak karyawan yang tidak terlibat karyawan dalam memajukan perusahaan. Karyawan memang berpartisipasi dalam industri, tetapi mereka tidak benar-benar merasa terlibat dalam pembangunan perusahaan dan industri (Mughal, 2019). Karyawan yang sangat berdedikasi dapat merasakan tanggung jawabnya terhadap tugas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Maka dari itu dukungan kerja memiliki efek yang baik dalam kinerja karyawan dan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan literatur review dan kerangka konseptual (Gambar 1), maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Diduga kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan, H2: Diduga dukungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, H3: Diduga kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja, H4: diduga dukungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, H5: diduga motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, H6: diduga kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja, dan H7: diduga dukungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner (data primer) untuk mengukur jawaban dengan skala Likert yang berisi 5 poin jawaban yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang Setuju, (4) Setuju, dan

(5) Sangat Setuju. Dalam membuat pertanyaan indikator setiap variabel yang menjadi acuan. Populasi dan sampel adalah karyawan tetap dari PT. NPM Binjai berjumlah 62 karyawan. Dalam penentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus slovin dengan perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{62}{1 + 62(0,1)^2} = 38,28$$

Dari hasil perhitungan sampel didapatkan 38,28 atau dibulatkan menjadi 38 orang yang akan dijadikan sampel. Dalam pengujian hipotesis menggunakan metode SEM-PLS.

Tabel 1. Detail Indikator

Variabel		Indikator
Kepemimpinan Demokratis (<i>Leadership Democratic</i>)	KD	a. Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai. b. Penghargaan terhadap pegawai. c. Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.
Dukungan Kerja (<i>Work Support</i>)	DK	a. Keadilan b. Dukungan dari atasan c. Penghargaan dari organisasi
Motivasi Kerja (<i>Work Motivation</i>)	MK	a. Tanggung Jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang d. Pengakuan Atas Kinerja
Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	KK	a. Kualitas Kerja b. Ketepatan Waktu c. Efektifitas d. Kemandirian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kusioner yang telah dikumpulkan disusun sesuai dengan kebutuhan pengujian hipotesis, terdapat 38 jawaban dari karyawan PT. NPM Binjai yang telah ditentukan dengan rumus slovin. Spesifikasi demografi responden adalah dari gender terdapat 8 orang perempuan dan 30 orang laki-laki, Dengan usia berkisar 20 tahun – 45 tahun, Pendidikan terakhir 31 orang menyelesaikan pendidikan SMA dan 7 orang menyelesaikan pendidikan sarjana (S1). Posisi pekerjaan 25 orang sebagai supir bus, 6 orang sebagai pembersih dan perawatan bus 7 orang sebagai pegawai administrasi PT. NPM Binjai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui data yang didapatkan valid atau tidak peneliti harus menguji dengan perhitungan *outer model*. Dalam *outer model* ada uji reliabilitas dan uji validitas dari sisi konvergen dan diskriminan. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Dengan nilai *Conbach alpha* $\geq 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel, sedangkan *Composite Reliability* yang dapat diterima adalah $\geq 0,70$, maka indikator dapat diterima perhitungan ini untuk mengukur suatu konstruk yang dilihat dari *view latent variable coefficient*. Semakin besar nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* maka reliabel dari variabel dan indikatornya. Uji validitas dapat dilihat dari nilai AVE dengan nilai yang dapat diterima adalah $> 0,50$. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka variabel penelitian memiliki korelasi yang baik.

Tabel 2. Construct reliability and validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Demokratis	KD1	0.922	0.830	0.899	0.898
	KD2	0.912			
	KD3	0.892			
Dukungan Kerja	DK1	0.861	0.804	0.880	0.877
	DK2	0.942			
	DK3	0.885			
Motivasi Kerja	MK1	0.917	0.844	0.799	0.938
	MK2	0.911			
	MK3	0.900			
	MK4	0.946			
Kinerja karyawan	KK1	0.915	0.811	0.922	0.922
	KK2	0.883			
	KK3	0.892			
	KK4	0.910			

Hasil pengujian variabel dapat dilihat dari tabel 2 yang menjelaskan nilai *outer loading* setiap indikator sudah memenuhi nilai tinggi yang berkorelasi $>0,8$ melebihi nilai minimal $>0,5$ untuk bisa dikatakan valid. Dari hasil uji AVE, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha* sudah dikatakan reliabel dan valid karena lebih besar dari nilai yang sudah di syaratkan. Pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 3. Discriminant validity test results (Cross loading)

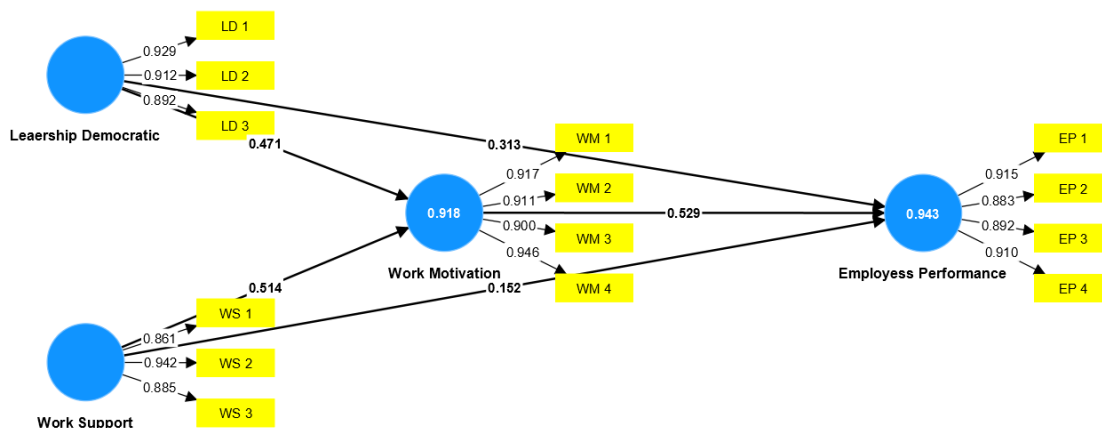
	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Democratic	Motivasi Kerja	Dukungan Organisasi
KK1	0.915	0.841	0.833	0.815
KK2	0.883	0.821	0.887	0.856
KK3	0.892	0.864	0.829	0.834
KK4	0.910	0.858	0.863	0.825
KD1	0.856	0.926	0.877	0.800
KD2	0.867	0.912	0.856	0.782

KD3	0.843	0.892	0.806	0.806
MK1	0.860	0.837	0.917	0.869
MK2	0.908	0.859	0.911	0.863
MK3	0.869	0.886	0.900	0.841
MK4	0.896	0.834	0.946	0.860
DK1	0.825	0.706	0.796	0.861
DK2	0.857	0.853	0.890	0.942
DK3	0.804	0.834	0.824	0.885

Dari hasil uji *discriminant validity tes results* (Cross Loading). Indikator dari kepemimpinan demokratis, dukungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dapat dikatakan valid dan reliabel dengan nilai $>0,7$ sedangkan nilai yang dapat diterima berkisar $>0,4$ maka hasil pengujian variabel dan indikator sudah memenuhi kriteria untuk di analisis *inner model*. Agar mengetahui hubungan antar variabel dalam *path analysis*.

Uji Struktural

Berdasarkan hasil pengujian variabel dan indikator sebelumnya memiliki nilai yang reliabel dan valid. Oleh karena itu, penelitian dapat dilanjutkan dengan mendeskripsikan model struktural dan menguji hipotesis yang dijelaskan dalam kerangka konseptual, yang dapat digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel berpengaruh atau tidak.



Gambar 2. Model Struktural

Nilai t-statistik dan nilai probabilitasnya dapat diamati selama pengujian hipotesis. Untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan nilai statistik, nilai t-statistik yang digunakan untuk Alpha 5% adalah 1,96 menjadi nilai yang di syaratkan dalam pengujian hipotesis. Jadi dalam kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ berarti diterima sedangkan t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis ditolak. Pengujian signifikansi hipotesis dengan menggunakan probabilitas maka H_a diterima dan signifikan jika nilai probabilitas $< 0,05$ sedangkan $> 0,05$ tidak signifikan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Path	Original Sample	T Statistic	Note
Kepemimpinan Demokratik → Kinerja karyawan	0.313	2.742	Accepted
Kepemimpinan Demokratik → Motivasi Kerja	0.471	4.188	Accepted
Dukungan Organisasi → Kinerja karyawan	0.152	1.332	Rejected
Dukungan Organisasi → Motivasi Kerja	0.514	4.531	Accepted
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.529	4.432	Accepted
Kepemimpinan Demokratik Motivasi kerja → Kinerja Karyawan	0.249	3.229	Accepted
Dukungan organisasi → motivasi kerja → kinerja karyawan	0.272	3.116	Accepted

Berdasarkan hasil uji hipotesis di tabel 4: Dapat dilihat kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai $2.742 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.006 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Untuk hipotesis kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja yang menghasilkan nilai $4.188 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Sedangkan dilihat dari dukungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai $1.332 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.184 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan. Uji hipotesis 4 dukungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang menghasilkan nilai $4.531 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Pengujian variabel intervenig dengan variabel terikat menyatkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai $4.432 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Ini juga sama dari hipotesis sebelumnya untuk melihat uji *path analisis* antara kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai $3.229 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.001 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Dukungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai $3.116 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.002 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang dimokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan ini bisa dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai $2.742 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.006 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Li et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika pemimpin nya juga bagus dalam mengatur strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Angelina & Dapu, 2022) dan penelitian oleh (Oussible & Tinaztepe,

2022) juga berpendapat sama yang menyatakan kepemimpinan demokratis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja yang menghasilkan nilai $4.188 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Kepemimpinan demokratis juga menjadi pendukung dari motivasi kerja. Dengan pemimpin yang demokratis pastinya akan membentukkan motivasi kepada karyawannya.

Ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Danladi Mohammed et al., 2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dan juga pernah diteliti kepada pegawai negeri yang dilakukan oleh () yang memberikan seberapa penting seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja.

Pengaruh Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis dukungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai $1.332 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.184 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan tidak signifikan. Ini berbeda dari hasil dari penelitian oleh () yang menyatakan bahwa dukungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Pada perusahaan PT. NPM Binjai dukungan kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. (Juliati, 2021)

Pengaruh Dukungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Uji dari hipotesis 4 dukungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang menghasilkan nilai $4.531 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Dukungan kerja di perusahaan menjadi motivasi bagi karyawan untuk memajukan perusahaan. Ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh () menyatakan bahwa dukungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dukungan yang diberikan perusahaan bisa dalam bentuk keterlibatan karyawan dalam organisasi perusahaan. (Badrianto & Ekhsan, 2019)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel intervenig dengan variabel terikat menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai $4.432 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.000 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja perusahaan. Ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian oleh (Jufrizen et al., 2022); (Farisi et al., 2020); (Prayogi & Lesmana, 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor utama yang membuat karyawan memiliki semangat kerja tinggi di perusahaan yang berdampak pada pemasukan perusahaan (Jeremy Mitonga-Monga, 2012).

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Ini juga sama dari hipotesis sebelumnya yang menghasilkan pengaruh untuk melihat uji *path analisis* antara kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai $3.229 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.001 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Dari penelitian yang dilakukan oleh () menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel mediasi. Seorang pemimpin sebagai pelaku utama dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. (Karakiliç, 2019)

Pengaruh Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Dukungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai $3.116 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.002 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan signifikan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rabiul et al., 2013) menyatakan bahwa dukungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja. Dukungan kerja untuk perusahaan harus diberikan setiap perusahaan tidak terkecuali di PT. NPM Binjai. Dukungan kerja bisa menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan dan kenyamanan karyawan.

IMPLIKASI

Dalam penelitian ini memberikan implikasi kepada perusahaan PT. NPM Binjai. Hasil penelitian ini dapat membantu literatur penelitian dalam bidang manajemen SDM. Dengan adanya penelitian ini PT. NPM Binjai dapat mempertimbangkan kebijakan dalam internal perusahaan. Perusahaan juga dapat mengetahui cara agar meningkatkan kualitas kerja didalam perusahaan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Dengan melalui motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin perusahaan dan dukungan kerja dapat memperbaiki hubungan pemimpin dengan karyawan. Motivasi yang diberikan bukan hanya insentif saja yang diberikan perusahaan tapi bisa bentuk motivasi yang bersifat psikologis seperti saran dan dukungan atas kerja karyawan. Keterlibatan karyawan dalam kebijakan perusahaan akan berdampak besar atas kemajuan perusahaan dan semangat karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dari hasil dari penelitian ini hipotesis diterima yaitu H1, H2, H4, H5, H6, dan H7. Sedangkan hanya 1 hipotesis yang ditolak yaitu H3. Dapat disimpulkan bahwa di PT. NPM Binjai kepemimpinan demokratis harus diterapkan secara maksimal. Dengan kepemimpinan demokratis dapat memudahkan pemimpin memberikan motivasi bagi karyawan. Kepemimpinan demokratis yang menjunjung tinggi hak karyawan dapat membantu permasalahan dalam internal perusahaan. Karyawan sebagai penggerak utama dalam kemajuan perusahaan bukan sebagai alat untuk menghasilkan uang perusahaan. Dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan kebijakan dalam internal perusahaan. Kepemimpinan demokratis dan dukungan kerja harus diterapkan perusahaan untuk memajukan dan mensejahterakan karyawan.

REFERENSI

- Angelina, V., & Dapu, W. (2022). *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado*.
- Author, C., Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). 45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. In *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN* (Vol. 2, Issue 5). www.aijbm.com

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Danladi Mohammed, U., Olafemi Yusuf, M., Mohammed Sanni, I., Ndule Ifeyinwa, T., Usman Bature, N., & Olalekan Kazeem, A. (2014). The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria). In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 6, Issue 22). Online. www.iiste.org
- Dhyan Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Jeremy Mitonga-Monga. (2012). Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo. *AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*, 6(15). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2443>.
- Jufrizen, Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation : Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 19–33. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i1.10530>
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. In *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Kara, E., Kaya, A., & Kirpik, G. (2021). Organizational support, Employee performance, Organizational identification. *Sosyoekonomi*. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2021.03.03>
- Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. In *New Trends in Management Studies* (pp. 99–114). Peter Lang AG. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Li, C., Naz, S., Khan, M. A. S., Kusi, B., & Murad, M. (2019). An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: measuring a mediation model through partial least squares–structural equation modeling. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 397–416. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S195533>
- Mohammad Husni Thamrin, U. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation Sutrisno. *Budapest International Reserch and Critics Institute-Journal*, 1–12. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5937>

- Mughal, H. A. (2019). Support at Work and its Relationship with Employee Performance: Critical Insights for Early Scholars. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(3), 16–21. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.03.002>
- Oussible, N., & Tinaztepe, C. (2022). The Effect of Democratic Leadership Style on Organizational Productivity by the mediating role of Employee performance in Turkey. In *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)* (Vol. 9). www.paperpublications.org
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161, 112–117. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i1.1587>
- Rabiul, M., Rubel, B., Mui, D., & Kee, H. (2013). SMEs and Business Sustainability View project Start up View project. In *Life Science Journal* (Vol. 10, Issue 4). <http://www.lifesciencesite.com2557><http://www.lifesciencesite.com.342>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>